ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XXXI SECTIO H 1997

Zakład Nauk o Pracy
Wydziału Ekonomicznego UMCS

JANINA SZUBSTARSKA

Przyjęcia i zwolnienia z pracy a jakość zasobów ludzkich

Employing and Dismissing from Work in Relation to the Quality of Human Resources

Procesom przystosowania zakładów pracy do warunków gospodarki rynkowej towarzyszą zmiany w doborze i wykorzystaniu zasobów pracy. Ich skutki można badać i analizować w różny sposób. Jednym z elementów takiej analizy mogą być zwolnienia i przyjęcia pracowników. Ogólnie dostępne dane pozwalają ocenić ich intensywność za pomocą współczynników przyjęć i zwolnień, od dawna bowiem zakłady pracy prowadzą ewidencję z tego zakresu. Znacznie trudniej jest natomiast ustalić zarówno przyczyny tych zjawisk, jak i ich wpływ na zmianę struktury zatrudnienia. Badania na ten temat są rzadko podejmowane.

Funkcjonowanie w trudnym, konkurencyjnym i stale zmieniającym się otoczeniu wymusza starania kierownictw zakładów pracy o lepsze pod względem cech jakościowych zasoby ludzkie, które coraz więcej nowoczesnych firm uważa za swój zasób strategiczny. W tym kontekście ważna jest ocena prowadzonej przez zakłady pracy polityki w odniesieniu do przyjęć i zwolnień pracowników. Badania ankietowe podjęte w Zakładzie Nauk o Pracy UMCS w 1995 roku pozwalają w pewnym stopniu bliżej poznać tę politykę i jej następstwa.

CHARAKTERYSTYKA BADAŃ

Badania przeprowadzono w zakładach pracy zatrudniających ponad 20 osób i zlokalizowanych na obszarze województwa lubelskiego. Zakłady te re-

prezentowały cztery grupy podmiotów gospodarczych o różnej dynamice rozwoju, tj. przedsiębiorstwa państwowe, spółki prawa handlowego, spółdzielnie i zakłady pracy osób fizycznych. W ankietach uzyskano dane liczbowe dotyczące poziomu i struktury zatrudnienia na dzień 31.12.1993 i 31.12.1994 oraz przyjęć i zwolnień pracowników w 1994 roku z uwzględnieniem rodzaju stanowisk pracy, płci, wieku i poziomu wykształcenia. Zebrano także informacje na temat przyczyn fluktuacji kadr, źródeł i sposobu naboru nowych pracowników, stosowanych form selekcji kandydatów do pracy oraz kryteriów uwzględnianych przy zwalnianiu pracowników.

W grupie 91 zakładów pracy, skąd uzyskano kompletne materiały, najliczniej reprezentowane były przedsiębiorstwa państwowe (57 z ogólnej liczby 152 przedsiębiorstw zarejestrowanych w województwie lubelskim dnia 31.12.1993).[1] Liczba zakładów objętych badaniami w pozostałych grupach podmiotów była znacznie niższa (23 spółki i 8 spółdzielni), a z zakładów pracy osób fizycznych otrzymano tylko 3 kompletne ankiety. Trudności w uzyskaniu materiałów, a niekiedy niechęć pracodawców do ich udostępniania ograniczyły reprezentatywność badań, pomimo ich dużego zakresu i pracochłonności.

Badane zakłady pracy zatrudniały na koniec 1993 roku 36 656 osób w pełnym wymiarze godzin (tab. 1), co w stosunku do ogółu zatrudnionych w tym czasie w województwie lubelskim stanowiło 16,33%.[2] Rok później ogólny stan zatrudnienia w tych zakładach zmniejszył się o 1,24%, tj. do 36 201 osób, które w relacji do zatrudnionych w województwie stanowiły 14,74%.[3] Pomimo ujemnego salda ilościowych operacji w składzie załogi w tej grupie podmiotów w latach 1993-1994, spadek zatrudnienia miał miejsce tylko w 31 z nich, wzrost aż w 50, a stabilizacja w 10. Największy wzrost zatrudnienia miał miejsce w zakładach pracy osób fizycznych - o 21,5%, odnotowano go także w spółkach - o 5,8%. Spadek zatrudnienia wystąpił natomiast w spółdzielniach - o 8,4% i przedsiębiorstwach państwowych - o 3,5%.

[1] *Rocznik Statystyczny Województw* 1994, s. XXXII.

[2] *Rocznik Statystyczny Województwa Lubelskiego* 1994, s. 164. Dane dotyczą zakładów pracy o liczbie pracujących powyżej 5 osób.

[3] Obliczono na podstawie danych *Rocznika Statystycznego Województw* 1995, s. 74.

Tabl. 1. Poziom zatrudnienia w badanych zakładach pracy w latach 1993–1994 (stan na 31.12.)
The level of employment in the studied enterprises in the years 1993–1994

Wyszczególnienie	Liczba zakładów	1993		1994		1994/1993 w %
		liczba zatrudnionych ogółem	średnie zatrudnienie	liczba zatrudnionych ogółem	średnie zatrudnienie	
Przedsiębiorstwa państwowe	57	24645	432,4	23772	417,1	96,5
Spółki	23	9881	429,6	10459	454,7	105,8
Spółdzielnie	8	2070	258,8	1897	237,1	91,6
Zakłady osób fizycznych	3	60	20,0	73	24,3	121,5
Razem badane zakłady	91	36656	402,8	36201	397,8	98,8

SKALA PRZYJĘĆ I ZWOLNIEŃ PRACOWNIKÓW

Badane zakłady w 1994 roku przyjęły do pracy łącznie 5 222 pracowników. Stanowiło to 14,2% ich stanu zatrudnienia na koniec 1993 roku (tab. 2). Analogiczny wskaźnik dla wszystkich zakładów województwa lubelskiego był niższy i wynosił 12,9%, a dla całej gospodarki narodowej natomiast ukształtował się na znacznie wyższym poziomie wynosząc 21,0%.[4] Warto podkreślić, że współczynnik przyjęć do pracy w gospodarce polskiej wykazuje od kilku lat stałą tendencję wzrostową. W roku 1991 wyniósł 16,1%, a w dwu następnych latach 17,9% oraz 20,6%.[5] Jego wzrost można wiązać z ożywieniem gospodarki i rosnącym w związku z tym zapotrzebowaniem na pracowników.

Wracając do wyników przeprowadzonych badań, należy zwrócić uwagę na duże zróżnicowanie współczynnika przyjęć w poszczególnych grupach podmiotów gospodarczych. Najmniej przyjęć odnotowano w spółdzielniach (7,5%) i przedsiębiorstwach państwowych (11,8), najwięcej natomiast w zakładach pracy osób fizycznych (105,0%) i spółkach (21,3%). Interpretacja tak wysokiego poziomu omawianego współczynnika w zakładach osób fizycznych wymaga jego porównania ze współczynnikiem zwolnień z pracy, który w tym samym roku wyniósł 138,3% (tab. 3). Niezwykle wysoki poziom obu wskaźników świadczy o bardzo intensywnym ruchu kadr w badanych zakładach pracy osób fizycznych i częstej wymianie pracowników. Każdy z tych zakładów podaje in-

[4] Por. *Rocznik Statystyczny Województw* 1995, s. 79.

[5] Jak wyżej, s. 79 oraz *Rocznik Statystyczny Województw* 1992, s. 178; *Rocznik Statystyczny Województw* 1993, s. 152 i *Rocznik Statystyczny Województw* 1994, s. 161.

ną przyczynę przyjęć pracowników. Są to: odtworzenie ubytku naturalnego, zwiększenie rozmiarów działalności i wymiana nieodpowiednich pracowników. Rozwiązanie stosunku pracy odbywało się głównie za porozumieniem stron, w wyniku porzucenia pracy, bądź wskutek upływu czasu, na który była zawarta umowa o pracę. Jeden z zakładów jako dominującą przyczynę zwolnień wymienił likwidację przerostów zatrudnienia. Dwa z analizowanych zakładów powstały przed 1989 rokiem, a jeden w 1993 roku.

Tab. 2. Liczba pracowników przyjętych do pracy w 1994 roku
The number of workers employed in 1994

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa państwowe	Spółki	Spółdzielnie	Zakłady osób fizycznych	Razem badane zakłady
Liczba pracowników przyjętych do pracy:					
- ogółem	2896	2108	155	63	5222
- w tym na pełny etat w %	93,9	93,0	80,0	90,5	93,0
Liczba pracowników przyjętych średnio przez jeden badany zakład pracy	50,8	78,2	19,4	21,0	57,4
Pracownicy przyjęci w 1994 r. do zatrudnionych na koniec 1993 r.	11,8	21,3	7,5	105,0	14,2

Liczba pracowników przyjętych do pracy średnio przez jeden badany zakład pracy (tab. 2) nie jest proporcjonalna do przeciętnej wielkości tych zakładów (tab. 1). I tak np. średnie zatrudnienie w spółkach wynosiło 430 osób, a w przedsiębiorstwach państwowych – 432, natomiast liczba pracowników przyjętych wyniosła odpowiednio 78 i 51 osób. Świadczy to o większej koncentracji przyjęć w spółkach, czego odzwierciedleniem był tu wysoki współczynnik przyjęć do pracy.

Nowo angażowani pracownicy przyjmowani są najczęściej na pełny etat. Przedsiębiorstwa państwowe i spółki około 6–7% pracowników przyjmują do pracy w niepełnym wymiarze godzin, zakłady pracy osób fizycznych stosują tę formę zatrudnienia dla 9,5% pracowników, a spółdzielnie aż dla 20%.

Dorywcze angażowanie pracowników nie było popularną formą zatrudnienia, gdyż dotyczyło we wszystkich badanych jednostkach 1,6% zatrudnionych. Wykonawców prac dorywczych najczęściej przyjmowano w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach, sporadycznie w spółdzielniach, a zakłady pracy osób fizycznych nie praktykowały takiego zatrudnienia.

Przyczyny przyjęć nowych pracowników są podobne we wszystkich grupach badanych zakładów pracy. Zdecydowanie na pierwszym miejscu wymieniano odtworzenie ubytku naturalnego, na drugim – zwiększenie rozmiarów działalności, na trzecim natomiast wymianę nieodpowiednich pracowników. Ta trzecia przyczyna wskazywana była stosunkowo rzadziej niż poprzednie, z wyjątkiem spółek, w których uwzględniano ją na równi z odtworzeniem ubytku naturalnego w składzie załogi. Tak więc ten aspekt racjonalizacji zatrudnienia w warunkach rynku pracy pracodawcy nie jest szeroko wykorzystywany.

W roku 1995 co drugi zakład pracy planował przyjęcia nowych pracowników, przy czym zamiar taki zgłosiły wszystkie zakłady pracy osób fizycznych i tylko dwie spółdzielnie. W wyniku tych przyjęć miało nastąpić zwiększenie dotychczasowego zatrudnienia łącznie o około 1,9%.

Ogólne informacje o skali zwolnień i ich intensywności zawiera tab. 3.

Tab. 3. Liczba pracowników zwolnionych z pracy w 1994 roku
The number of workers dismissed from work in 1994

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa państwowe	Spółki	Spółdzielnie	Zakłady osób fizycznych	Razem badane zakłady
Liczba pracowników zwolnionych z pracy - ogółem	3670	1240	225	83	5218
- w tym pracujący na pełnym etacie w %	98,1	98,5	91,0	86,7	97,8
Liczba pracowników zwolnionych średnio przez jeden badany zakład	64,4	53,9	28,1	27,7	57,3
Pracownicy zwolnieni z pracy w 1994 r. do zatrudnionych na koniec 1993 r.	14,9	12,5	10,9	138,3	14,2

Średni współczynnik zwolnień dla wszystkich badanych podmiotów wyniósł 14,2% i był znacznie niższy zarówno od poziomu tego współczynnika w województwie lubelskim (17,3%), jak i w gospodarce krajowej (20,7%). Warto dodać, iż zwolnienia z pracy w relacji do zatrudnionych wykazują w latach 1991–1994 wyraźny spadek. W odniesieniu do całej gospodarki narodowej był to spadek z 26,8% do 20,7%, a w województwie lubelskim z 25,6% do 17,3%.[6] Zmniejszenie rozmiarów zwolnień jest z wielu względów pożądanym

[6] *Roczniki Statystyczne Województw* 1992-s. 178; 1993-s. 152; 1994-s. 162–163; 1995-s. 80–81.

zjawiskiem, a przy jednoczesnym wzroście poziomu przyjęć do pracy może oznaczać zapoczątkowanie tendencji wzrostowych w gospodarce.

W badanej zbiorowości zakładów pracy liczba zwolnień z pracy (5218 osób) była nieznacznie niższa od liczby przyjęć, ale sytuacja w poszczególnych grupach zakładów jest zróżnicowana. Aż w trzech z czterech grup liczba zwolnień wyraźnie przekraczała liczbę przyjęć. Dotyczy to spółdzielni, zakładów pracy osób fizycznych i przedsiębiorstw państwowych. W spółkach natomiast zwolnienia stanowią tylko 58,8% ogólnej liczby przyjęć. Odnosząc liczbę zwolnień do stanu zatrudnienia można zauważyć bardzo wysoką ich intensywność w zakładach pracy osób fizycznych - współczynnik zwolnień wyniósł ponad 138%, przy średniej dla badanych zakładów - 14,2%.

We wszystkich grupach ankietowanych zakładów zwolnienia pracujących na pełnym etacie znacznie przekraczają ich przyjęcia, co - przy uwzględnieniu innych wyników tych badań - pośrednio może świadczyć o zwiększającym się w pewnej mierze zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za charakterystyczne zjawisko należy uznać także to, iż rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy zakładu pracy jest 5–8-krotnie częstsze niż z inicjatywy pracownika (najczęstsze w przedsiębiorstwach państwowych i spółdzielniach). Wśród zwolnień z inicjatywy pracownika przeważają porzucenia pracy; w spółdzielniach i spółkach stanowiły one ok. 2/3 tych zwolnień, a w przedsiębiorstwach państwowych - prawie połowę.

STRUKTURA PRACOWNIKÓW PRZYJĘTYCH DO PRACY I ZWOLNIONYCH Z PRACY

Przedmiotem badania były cztery przekroje klasyfikacyjne pracowników przyjętych i zwolnionych, tj. według rodzaju stanowiska pracy, płci, wieku i poziomu wykształcenia. Zestawienie danych do oceny zawierają tabele 4 i 5.

Interesujących spostrzeżeń dostarcza analiza struktury pracowników przyjmowanych do pracy. Ogólne jej wyniki są następujące:

1) badane zakłady pracy aż w 80% zatrudniały nowych pracowników na stanowiskach robotniczych,

2) do pracy przyjmowano przede wszystkim mężczyzn (stanowili oni aż 71% ogółu przyjętych),

3) zatrudniani pracownicy byli najczęściej w wieku 26–50 lat, a najrzadziej w wieku powyżej 50 lat,

4) w grupie przyjętych do pracy aż 45,6% osób legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym, prawie 1/4 średnim zawodowym i aż 10,6% wyższym.

Tab. 4. Struktura pracowników przyjętych do pracy w 1994 roku
The structure of workers employed in 1994

Rodzaj struktury	Przedsiębiorstwa państwowe		Spółki		Spółdzielnie		Zakłady osób fizycznych		Razem badane zakłady	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Według stanowisk pracy										
- robotnicze	2140	73,9	1848	87,7	107	69,0	59	93,7	4154	79,5
- nierobotnicze	756	26,1	260	12,3	48	31,0	4	6,3	1068	20,5
Według płci										
- kobiety	851	29,4	592	28.1	73	47,1	13	20,6	1529	29,3
- mężczyźni	2045	70,6	1516	71,9	82	52,9	50	79,4	3693	70,7
Według wieku										
- do 25 lat	1051	36,3	801	38,0	10	6,5	18	28,6	1880	36,0
- 26-50 lat	1629	56,3	1180	56,0	130	83,9	42	66,7	2981	57,1
- powyżej 50 lat	216	7,4	127	6,0	15	9,6	3	4,7	361	6,9
Według wykształcenia										
- podstawowe	180	6,2	229	10,9	37	23,9	1	1,6	447	8,6
- zasadnicze zawodowe	1298	44,8	954	45,3	74	47,7	54	85,7	2380	45,6
- średnie zawodowe	762	26,3	489	23,2	27	17,4	6	9,5	1284	24,6
- średnie	150	5,2	143	6,8	4	2,6	1	1,6	298	5,7
ogólnokształcące - policealne	180	6,2	75	3,5	2	1,3	—	—	257	4,9
- wyższe	326	11,3	218	10,3	11	7,1	1	1,6	556	10,6

Niezależnie od tych ogólnych wniosków warto podać kilka przykładów preferencji w przyjęciach do pracy w poszczególnych grupach badanych zakładów. Kobiety miały największe szanse w uzyskaniu pracy w spółdzielniach, gdzie stanowiły pond 47% przyjętych, a najmniejsze w zakładach pracy osób fizycznych. Te ostatnie zakłady angażowały głównie robotników (93,7%) w wieku stabilizacji zawodowej (26-50 lat) - 2/3 przyjętych, z wykształceniem zasadniczym zawodowym (prawie 86% przyjętych). Pracownicy młodzi - do 25 lat mieli największe szanse w spółkach (38% przyjętych) i w przedsiębiorstwach państwowych (36% przyjętych), najmniejsze zaś w spółdzielniach (6,5% przyjętych). Takie same preferencje są charakterystyczne dla pracowników z wykształceniem wyższym, których najwięcej angażowały przedsiębiorstwa państwowe i spółki. Osoby z wykształceniem podstawowym natomiast miały relatywnie najwyższe szanse na zatrudnienie w spółdzielniach.

A oto charakterystyczne ogólne cechy struktury pracowników zwolnionych z pracy:

- dominacja zwolnień na stanowiskach robotniczych (78% wszystkich zwolnień,
- wysoki udział mężczyzn (71,5%),
- najczęstsze zwolnienia w grupie wiekowej 26–50 lat (ponad 67% wszystkich zwolnień),
- najwięcej zwolnionych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podstawowym i średnim zawodowym (łącznie ponad 88%).

Bliższa analiza danych zamieszczonych w tabelach 4 i 5 pozwala dostrzec wiele pozytywnych następstw ruchu kadrowego i wymiany pracowników. Wynikają one z porównania struktury pracowników przyjmowanych do pracy i zwalnianych z pracy. Przede wszystkim w grupie pracowników z wykształceniem wyższym średnio ponad dwukrotnie częstsze są przyjęcia do pracy niż zwolnienia z pracy. W spółkach są one nawet ponad trzykrotnie częstsze i oznacza to wyraźne zmiany jakościowe w strukturze załogi.

Tab. 5. Struktura pracowników zwolnionych z pracy w 1994 roku
The structure of workers dismissed from work in 1994

Rodzaj struktury	Przedsiębiorstwa państwowe		Spółki		Spółdzielnie		Zakłady osób fizycznych		Razem badane zakłady	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Według stanowisk pracy										
– robotnicze	2826	77,0	996	80,3	160	71,1	82	98,8	4064	77,9
– nierobotnicze	884	23,0	244	197	65	28,9	1	1,2	1154	22,1
Według płci										
– kobiety	1003	27,3	265	21,4	206	91,6	12	14,5	1486	28,5
– mężczyźni	2667	72,7	975	78,6	19	8,4	71	85,5	3732	71,5
Według wieku										
– do 25 lat	297	8,1	276	22,3	14	6,2	16	20,5	603	11,6
– 26–50 lat	2496	68,0	814	65,6	149	66,2	60	76,9	3519	67,4
– powyżej 50 lat	877	23,9	150	12,1	62	27,6	7	2,6	1092	21,0
Według wykształcenia										
– podstawowe	758	20,7	283	22,8	31	13,8	7	8,4	1079	20,7
– zasadnicze zawodowe	1622	44,2	606	48,9	136	60,4	73	88,0	2437	46,7
– średnie zawodowe	812	22.1	230	18.5	36	16.0	1	1.2	1079	20.7
– średnie	139	3,8	52	4,2	14	6,2	1	1,2	206	3,9
ogólnokształcące – policealne	137	3.7	31	2.5	2	0.9	—	—	170	3.3
– wyższe	202	5,5	38	3,1	6	2,7	1	1,2	247	4,7

We wszystkich badanych zakładach pracy ponad 1/5 pracowników zwalnianych stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym pełnym i niepełnym, podczas gdy wśród przyjętych do pracy osoby te stanowiły tylko 8,6%. Oznacza to wyraźną eliminację ze sfery pracy osób o najniższym poziomie wykształcenia. Proces ten jest obserwowany we wszystkich grupach zakładów pracy z wyjątkiem spółdzielni.

Korzystnie zmieniła się także struktura zatrudnienia według wieku. Wyraźne jest jej „odmłodzenie", polegające na wysokim udziale wśród pracowników zwalnianych osób w wieku powyżej 50 lat (21%) i niskim osób do 25 lat oraz bardzo wysokim udziale wśród przyjętych ludzi młodych (I przedział wiekowy - 36%), a niskim ludzi w starszym wieku (III przedział wiekowy - 6,9%).

Dostrzeżone prawidłowości są ważnym symptomem zmian jakościowych w polityce personalnej zakładów pracy, które wykorzystując sytuację istniejącą na rynku pracy z jednej strony stawiają większe wymagania kandydatom do pracy, z drugiej natomiast pozbywają się pracowników o stosunkowo mniej korzystnych (z punktu widzenia przydatności do pracy) cechach struktury demograficzno-zawodowej.

Wyniki badań potwierdzają też tezę, że to także pracownicy dokonują pewnych wyborów w zakresie szeroko rozumianych warunków pracy. Chociaż rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy zakładów pracy są kilkakrotnie częstsze niż z inicjatywy pracownika nie można ignorować faktu, że mają one miejsce i dominują wśród nich zdecydowanie porzucenia pracy.

SUMMARY

Adjustment of the firms to the conditions of market economy is accompanied by the processes of employing and dismissing the workers. The coefficient of dismissal from work in the Polish economy in the years 1991-1994 systematically decreased, while the coefficient of employment showed a permanent growing tendency. The the subject of studies were the causes and effects of the mobility and exchange of the workers in 91 companies of the Lublin district in the years 1993-1994.Many positive consequences of this movement were observed in the form of favourable changes in the employment structure according to the level of education, age, sex and type of the occupation. The studies also enabled to see certain preferences in the structure of employment and dismissal from work in such subjects as state establishments, commercial law companies, cooperatives and companies of physical persons.